

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

DOI: 10.18287/2542-0461-2022-13-1-88-94



НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 331.102.323

Дата поступления: 18.12.2021

рецензирования: 24.01.2022

принятия: 25.02.2022

Этические кодексы профессии HR-менеджера

С.В. Соловьева

Самарский государственный университет путей сообщения, г. Самара, Российская Федерация;
Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация

E-mail: metaphisica2@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1642-2000>

Н.В. Соловова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация

E-mail: solovova.nata@mail.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

Аннотация: В центре внимания статьи находятся проблемы этического регулирования профессиональной деятельности HR-менеджера. Цель статьи – эксплицировать этические принципы и нормы профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом через анализ этических кодексов HRM. Профессиональные процессы в управлении персоналом рассмотрены в широком контексте этических трансформаций в экономике и промышленной революции 4.0 / 5.0, в том числе через обращение к феномену новой этики, который вызывает серьезные изменения в ценностных основаниях бизнес-процессов. Выявляются конфликты и трудности в теоретическом исследовании, реальных практиках морально-ценностного регулирования в профессиональных сообществах HRM. В статье представляются результаты теоретического исследования темы: дано определение категории «этический кодекс профессии», показаны его составляющие, выделены возможные основания для типологизации этических кодексов. На основании анализа кодексов профессиональных ассоциаций (AHRI, CIPD, CPHR, SHRM) эксплицированы регулятивные принципы и нормы, организующие деятельность HRM; сделан вывод о ценностном значении этических кодексов как формы признания достоинства и репутации профессии, связанной с управлением человеческими ресурсами. Смысловым ядром этического кодекса HRM выступает: его структура (выстроена вокруг принципов профессиональной этики, артикулирует систему требований и норм, обозначает сферу ответственности); принцип профессионализма как ядро этического регулирования профессиональных отношений в управлении персоналом (высокая компетентность в соединении с ответственностью); выделены ценности первого порядка (честность, справедливость, законность, конфиденциальность, инклюзивность и толерантность), показана их связь с процессами этической трансформации информационного общества.

Ключевые слова: профессия; этический кодекс; этическое регулирование; этические принципы; профессиональная этика; этический кодекс HR-менеджера; репутация.

Цитирование. Соловьева С.В., Соловова Н.В. Этические кодексы профессии HR-менеджера // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. Т. 13, № 1. С. 88–94. DOI: [88http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-1-88-94](http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-1-88-94).

Информация о конфликте интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Соловьева С.В., Соловова Н.В., 2022

Светлана Владимировна Соловьева – доктор философских наук, заведующий кафедрой философии и истории науки, Самарский государственный университет путей сообщения, 443066, Российская

Федерация, г. Самара, Свободы, 2В; профессор кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Наталья Валентиновна Соловова – доктор педагогических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

SCIENTIFIC ARTICLE

Submitted: 18.12.2021

Revised: 24.01.2022

Accepted: 25.02.2022

Codes of ethics for the profession of the HR manager

S.V. Solovyova

Samara State Transport University, Samara, Russian Federation; Samara National Research University, Samara, Russian Federation

E-mail: metaphisica2@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1642-2000>

N.V. Solovova

Samara National Research University, Samara, Russian Federation

E-mail: solovova.nata@mail.ru. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3280-3380>

Abstract: The focus of the article is on the problems of ethical regulation of professional activities of an HR manager. The purpose of the article is to explicate the ethical principles and norms of the professional activity of a personnel management specialist through the analysis of the ethical codes of HRM. Professional processes in personnel management are considered in the broad context of ethical transformations in the economy and the industrial revolution 4.0 / 5.0, including through an appeal to the phenomenon of new ethics, which causes serious changes in the value bases of business processes. Conflicts and difficulties are identified in theoretical research, real practices of moral and value regulation in professional HRM communities. The article presents the results of a theoretical study of the topic: the definition of the category "ethical code of the profession" is given, its components are shown, and possible grounds for the typology of ethical codes are highlighted. Based on the analysis of the codes of professional associations (AHRI, CIPD, CPHR, SHRM), the regulatory principles and norms that organize the activities of HRM are explicated; the conclusion is made about the value of ethical codes as a form of recognition of the dignity and reputation of the profession associated with human resource management. The semantic core of the HRM Code of Ethics is: its structure (built around the principles of professional ethics, articulates a system of requirements and norms, designates the area of responsibility); the principle of professionalism as the core of the ethical regulation of professional relations in personnel management (high competence combined with responsibility); the values of the first order (honesty, justice, legality, confidentiality, inclusiveness and tolerance) are highlighted, their connection with the processes of ethical transformation of the information society is shown.

Key words: profession; code of ethics; ethical regulation; ethical principles; professional ethics; HR manager code of ethics; reputation.

Citation. Solovyova S.V., Solovova N.V. Codes of ethics for the profession of the HR manager. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie = Vestnik of Samara University. Economics and Management*, 2022, vol. 13, no. 1, pp. 88–94. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2022-13-1-88-94>. (In Russ.)

Information on the conflict of interest: authors declare no conflict of interest.

© Solovyova S.V., Solovova N.V., 2022

Svetlana V. Solovyova – Doctor of Philosophy, head of the Department of Philosophy and History of Science, Samara State Transport University, 2B, Svobody Street, Samara, 443066, Russian Federation; professor of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Natalia V. Solovova – Doctor of Pedagogical Sciences, professor of the Department of Human Resource Management, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

В настоящее время активно внедряются инновационные технологии управления социальными процессами, и все это происходит на фоне становления новой этики, переосмысляющей суть профессиональных связей, влияние толерантности, включенности, солидарности на управление человеческими ресурсами (например, популярность приобретает концепция и практики партисипативного управления и пр.). Этическое регулирование профессиональных отношений становится предметом специального внимания как исследователей, так и действующих HR-менеджеров. Актуализация темы связана с неоднозначностью той этической ситуации, которая складывается во многих сферах жизни общества. Критическое осмысление традиционных установок, внедрение ценностей новой этики серьезно трансформирует содержание этосов профессионально-трудовой деятельности, переконструирует порядки их обсуждения и легитимации. В центре внимания статьи находится описание и анализ зарубежного опыта в формировании этических кодексов профессии HR-менеджера. Эти кодексы были разработаны и активно используются крупнейшими профессиональными ассоциациями в сфере управления персоналом (AHRI, CIPD, CPHR, SHRM). Обращение к подобным профессиональным ресурсам будет способствовать росту признанию и укреплению репутации российского HR менеджмента, его интегрированности в актуальную социально-экономическую повестку.

Высокий уровень этической неопределенности, дискуссионности, сопровождающаяся обсуждением принципов этического регулирования труда и профессий, выводит на первый план методологию социального конструктивизма, которая была использована в представленном исследовании. Усиление методологии социального конструктивизма ученых связана не только с ее конкурентноспособностью в общенаучном ландшафте, но также с теми процессами, которые происходят в современной экономике знания.

Ход исследования

Формирование нового этического порядка с экономической жизни – двусоставный процесс, включающий в себя рефлексию, публичное обсуждение принципов, норм и правил, которые должны регулировать профессионально-этические отношения, с одной стороны, а также инструментов, позволяющих, эти нормы выполнять всем участникам трудового и властного взаимодействия. Этический кодекс как институт и система представлений сообществ соединяет обе стороны этического регулирования, поскольку артикулирует связанную систему ценностей и выступает нормативным документом, предполагающим наложение социальной ответственности за его невыполнение. Поскольку между «логикой рынка» и «логикой ценностей» существует фундаментальный конфликт, то создание и внедрение этического кодекса сопровождается серьезными конфликтами. В управлении персоналом исследование Баттерик и Чардвуд (Butterick M., Charlwood A.) фиксируют следующий конфликт: хотя профессиональные органы HRM и разрабатывают этические кодексы и задают границы, лежащие в основе деятельности по управлению персоналом, но их содержание широко игнорируются в бизнес-практике. Поэтому менеджеры по персоналу должны решить, какой смысл несут профессиональные этические кодексы, а если такие смыслы есть, как их можно соблюдать? Несмотря на существующие системы этического нормирования, менеджеры часто преуменьшают или игнорируют моральные соображения. Возможно, результатом этого являются не столько сознательные аморальные действия менеджеров, сколько отсутствие учета этических аспектов в управленческой деятельности организаций. Особенно ярко это высветилось ситуации пандемии COVID-19 [1].

В социально-трудовой жизни мы чаще всего имеем дело с этическими кодексами организаций или профессий. Хотя профессия как социальный институт имеет давнюю историю, профессия менеджера по управлению человеческими ресурсами (HR-менеджер) достаточно новая. Особенно это касается России, где до сих пор отсутствует признанный профессиональным сообществом этический кодекс HR-менеджера. Вместе с тем имеется широкий зарубежный опыт, который и станет предметом нашего особого внимания.

По мнению Л.А. Громовой, этический кодекс есть результат морально-этического творчества и форма коллективного договора, добровольное принятие обязательств, позволяющих обеспечивать согласие и доверие, механизм внедрения стандартов деловой этики в управление, а также инструмент, проясняющий ценности и стратегические цели профессии / организации. Типологизацию этических кодексов можно производить на основании субъектов разработки (ассоциации, организации, корпорации и др.), объектов применения (персонал, менеджмент, организация, предприниматели, профессии и пр.), объема этического регулирования (национальные, международные, корпоративные и т. п.) [2, с. 136–137]. Формирование этического кодекса профессии учитывает многогранность мо-

ральной ответственности трудовой деятельности, включает в себя следование профессионалами «стандартам поведения» (выражают интересы той группы, на которую направлена их деятельность), «моральный престиж» и «репутацию» профессии, систему норм и требований, регулирующих деятельность внутри профессионального сообщества [3, с. 5–6].

В отличие от этических кодексов организаций кодексы профессий регулируют особенные навыки, умения и знания, которые не всегда поддаются сторонней общественной экспертизе. Морально-этическое регулирование внутри профессии подвергается двойному давлению – со стороны интересов организации-работодателя и меры ответственности специалиста перед профессиональным сообществом. В ряде отраслей этические конфликты наиболее очевидны (например, в секторе фармацевтики / фармакологии, где сплетаются противоречивые интересы многих социальных и экономически влиятельных групп) [2, с. 144]. Указанное обстоятельство ярко демонстрирует как конфликтное, так и существенное экзистенциально-антропологическое измерение профессиональной жизни. Как пишет В.И. Бакшатновский, кодекс – «смысло-ценностное *ориентирование* высокой профессии», эта форма фиксации «этических оснований профессии». Этический кодекс профессии можно определить как «квинтэссенцию призвания», выражающую социальный и ценностный смысл той или иной социально-трудовой деятельности [4, с. 147]. В содержании кодекса своеобразно отражается «нормативное ядро профессии» [5, с. 222]. Верно и утверждение петербургских исследователей: кодекс представляет «заповеди» профессии, а профессиональная идентичность предполагает, что субъектом осознана та этическая система, которая регулирует профессиональную деятельность в системе «обеспечения ответственности профессии» [6, с. 87].

Этический кодекс профессии можно определить как систему принципов, норм и правил, которые описывают ценности, идеальную модель и стандарт этического поведения представителя данной профессиональной группы. Ведущая управленческая функция кодекса состоит в том, чтобы упорядочивать и регламентировать деятельность специалистов «в сложных и этически не однозначных ситуациях» [7, с. 188].

Рассмотрим, как упомянутые теоретические положения реализуются в проектировании и представлении этических кодексов профессиональных ассоциаций HR-менеджеров.

Кодекс Австралийской ассоциации АНРИ (Association of Human Rights Institutes) имеет объем в 1 страницу и обозначает следующие принципы стандарта профессионального поведения: лидерство, честность, законность, конфиденциальность, справедливость, компетентность, организационные возможности (для членов АНРИ), инклюзивность и разнообразие. Члены ассоциации должны следовать положениям кодекса этики и стандартам профессионального поведения, поддерживать сертификацию, продвигать профессию через укрепления ее репутации, «пропагандировать важность человеческих ресурсов на рабочем месте» [8].

Одним из ведущих профессиональных объединений в сфере управления персоналом выступает CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development), история которого имеет столетнюю историю. CIPD специализируется на обучении профессиональной квалификации в сфере HR и L&D. Организация объединяет более 150 тыс. членов, ориентированных на «высокие стандарты» в управлении и развитии персонала. Этический кодекс CIPD объемом в 1 страницу включает 4 раздела:

«Профессиональная компетентность и поведение» (постоянное профессиональное развитие, поддержка в ситуации вовлечения в новые сферы, ответственность за действия и решения, применение высоких и актуальных профстандартов);

«Этические стандарты и честность» (доверие, уважение, порядочность в профессиональном и личном плане, этическая толерантность, равенство возможностей и разнообразия, защите персональности, конфиденциальности, коммерческих данных);

«Представители профессии» (должны: поддерживать репутацию и ценности профессии, сообщать о нарушениях кодекса членами CIPD, профессионально выполнять свои обязанности, демонстрировать лидерство, выявлять конфликты интересов);

«Управление» (должны: демонстрировать и продвигать справедливые и разумные нормы управления людьми, действовать в пределах своей сферы влияния, бороться с незаконным и неэтичным поведением, гарантировать непредвзятость, гарантировать уровень компетентности, контроля и поддержки) [9].

Национальная канадская профессиональная ассоциация СРНР (Chartered Professionals in Human Resources) появилась в 1994 г., в настоящее время объединяет более 27 тыс. сертифицированных специалистов в области управления персоналом. Этический кодекс HR-менеджера, созданный СРНР, заявляет о 4 основных обязанностях специалистов:

- ответственности перед обществом (принцип «выполнять все свои профессиональные обязанности честно, компетентно и добросовестно» детализируется в 12 формулировках норм),
- перед профессией (принцип «защищать и продвигать Профессию и сотрудничать с Ассоциацией» развернут в 19 формулировках правил),
- клиентами и работодателями (принцип «действовать в интересах клиентов и работодателей» рассмотрен на 22 тезисах),
- перед конкретным человеком (принцип «всегда действовать таким образом, чтобы продвигать принципы здоровья и безопасность, прав человека, справедливости, достоинства и общего благополучия на рабочем месте» уточняется в 11 положениях) [10].

Другая крупная профессиональная ассоциация в сфере управления персоналом и бизнес-лидерства SHRM (Society for Human Resource Management) объединяет более 300 тыс. членов и сформулировала ряд этических положений в своем «Кодексе этики». Документ разбит на 6 разделов:

«Профессиональная ответственность» (основной принцип: «ответственность за повышение ценности организаций», «содействие этическому успеху организаций», «профессиональная ответственность за индивидуальные решения и действия» менеджеров, их участие «в мероприятиях, которые повышают ее авторитет и ценность»). Его дополняют 7 руководящих принципов, декларирующих этичность в реализации профстандартов, оценках эффективности персонала, законности, открытости).

«Профессиональное развитие» (основной принцип «стремиться соответствовать самым высоким стандартам компетентности и стремиться укреплять наши компетенции на постоянной основе» и 4 руководящих принципа, которые построены вокруг ценности знания и образования).

«Этическое лидерство» (основной принцип «специалисты по персоналу будут демонстрировать индивидуальное лидерство в качестве образца для подражания для поддержания самых высоких стандартов этического поведения» и 4 руководящих принципа, ориентированных на раскрытие смысла и ценности профкоммуникации, наставничества, экспертности).

«Честность и справедливость» (основной принцип «несем этическую ответственность за продвижение и укрепление справедливости для всех сотрудников и их организаций» и 7 руководящих об уважении, сострадании, отказе от дискриминации на рабочем месте, инклюзивности и практиках поддержки своей организации).

«Конфликт интересов» (основной принцип «поддерживать высокий уровень доверия с нашими заинтересованными сторонами. Мы должны защищать интересы наших заинтересованных сторон, а также нашу профессиональную целостность, избегая конфликта интересов» дополняется 4 руководящими принципами, связанными с публичностью, отказом от режимов предпочтений, воздержанием от получения неэтичной личной выгоды).

«Использование информации» (основной принцип «защищать права отдельных лиц, особенно при получении и распространении информации, обеспечивая при этом честные коммуникации и способствуя принятию обоснованных решений» и 7 руководящих принципов, обращенных к защите информации и ее этическому использованию, начиная с работы с персональными данными, заканчивая кадровой политикой и управленческими практиками организаций) [11].

Таким образом, все представленные этические кодексы имеют рамочный характер и высвечивают самые фундаментальные принципы этического регулирования профессиональной жизни менеджера по персоналу.

Какой социальный смысл имеет практика этического регулирования профессий, организаций, корпораций? По мнению К. Легге, еще за несколько десятилетий до окончания XX века в британском обществе значительно выросла степень представленности социально-политических и экономических вопросов в морально-этических категориях. Даже сторонники свободного рынка и частного предпринимательства начали склоняться к оперированию моральными понятиями и ценностями, которые представляются своеобразным «лекарством» от жесткого монетаризма и рыночной конкуренции [12]. В XXI в. А. Сейлер пишет о том, что «потребность в признании и чувство собственного достоинства, стремление к которым всегда несет риск потерпеть неудачу и быть пристыженным, помогает нам искать способы действовать добродетельно» [13, р. 167]. Таким образом, моральные чувства, которые склоняют человека к этичному поведению можно и нужно практиковать в HRM – сфере управления людьми. К сожалению, в управленческих практиках до сих пор работает установка на то, что «люди хорошо работают только за вознаграждение», а этический потенциал работников часто недооценен, добродетель как бы вымывается из трудовых практик [13, р. 201].

Заключение

1. В результате теоретического исследования проблемы выявления конфликты и трудности в теоретическом исследовании и практиках этического регулирования профессионального сообщества HRM.

2. Дано определение категории «этический кодекс профессии», показаны его составляющие, выделены основания для типологизации этических кодексов.

3. Произведен анализ содержания этических кодексов специалистов в сфере управление персоналом, объединенных в профессиональные ассоциации AHRI, CIPD, CPHR, SHRM, они демонстрирует:

– Структура кодекса HRM выстроена вокруг принципов профессиональной этики (во всех случаях), артикулирует систему требований и норм (реже), обозначает ответственность, возникающую за нарушение профессиональной этики (еще реже).

– Профессионализм (высокая компетентность в соединении с ответственностью) – ядро этического регулирования профессии HR-менеджера.

– К ценностям первого уровня можно отнести честность, справедливость, законность, конфиденциальность, инклюзивность и толерантность. Их композиция не случайна и выступает «калькой» с ведущих ценностей новой этики.

4. Выделен исследовательский и социальный потенциал публичного обсуждения, создания и внедрения этического кодекса профессии HR-менеджера.

Библиографический список

1. Butterick M., Charlwood A. (2021) HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 2021, Vol. 31, Issue 4, pp. 847–856. DOI: <http://doi.org/10.1111/1748-8583.12344>.

2. Громова Л.А. Этика управления: учебно-методическое пособие. Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2007. 183 с. URL: <http://www.aup.ru/books/m887>.

3. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Профессиональная этика: социологические ракурсы // Социологические исследования. 2005. № 8 (256). С. 3–13. URL: <https://ecsocman.hse.ru/data/977/923/1219/001.ВAKSHANOVSKY.pdf>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=17324003>.

4. Бакштановский В.И. Идея проектирования профессионально-этического кодекса: мировоззренческий ярус // Этическая мысль. 2018. Т. 18, № 1. С. 146–157. DOI: <http://doi.org/10.21146/2074-4870-2018-18-1-146-157>.

5. Бакштановский В.И., Самогонов Ю.В. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок: монография. Тюмень: НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. 378 с. URL: https://www.tyuiu.ru/media/files/2011/02_28/monografija-etika-professii.pdf.

6. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О. Я. Гелиха, В.П. Соломина, Г. Л. Тульчинского. Санкт-Петербург: ООО «Книжный Дом», 2011. 416 с. URL: https://www.hse.ru/data/2012/03/12/1267125922/Monografii_UP_i_ChK_sovr_Rossii.pdf.

7. Бондарь Д.А. Корпоративный этический кодекс: основные требования и ошибки (проблемы) формирования // Дискурсы этики. Альманах: Выпуск I / под ред. В.Ю. Перова. Санкт-Петербург: Издательство Русской христианской гуманитарной академии, 2012. С. 187–195. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22279098>; http://intelros.ru/pdf/Diskusi_etiki/2012_1/bondar.pdf.

8. Code of ethics & professional conduct. AHRI. URL: https://www.ahri.com.au/media/1162/by-law-1-code-of-ethics-and-professional-conduct_updated-october-2016.pdf (дата обращения 05.01.2022).

9. Code of Professional Conduct. CIPD. [Электронный ресурс] URL: https://www.cipd.co.uk/Images/code-of-professional-conduct-april-2020_tcm18-14510.pdf (дата обращения: 12.12.2021).

10. Code of Ethics & Rules of Professional Conduct. CPHR. URL: <https://cphr.ca/wp-content/uploads/2017/01/2016-Code-of-Ethics-CPHR-2.pdf> (дата обращения: 28.12.2021).

11. Code of Ethics. SHRM. URL: <https://www.shrm.org/about-shrm/pages/code-of-ethics.aspx> (дата обращения: 06.01.2022).

12. Legge K. Is HRM ethical? Can HRM be ethical? // M. Parker (Ed.), *Ethics & organizations*. 1998. P. 151–172. SAGE Publications Ltd. URL: <https://dx.doi.org/10.4135/9781446280171.n7>.

13. Sayer A. *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011. 284 p. DOI: <http://doi.org/10.1017/CBO9780511734779>.

References

1. Butterick M., Charlwood A. HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 2021, vol. 31, issue 4, pp. 847–856. DOI: <http://doi.org/10.1111/1748-8583.12344>.
2. Gromova L.A. *Ethics of management: study guide*. Saint Petersburg: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2007, 183 p. Available at: <http://www.aup.ru/books/m887>. (In Russ.)
3. Bakshtanovsky V.I., Sogomonov Yu.V. Professional ethics as a sociological issue. *Sotsiologicheskie Issledovaniia*, 2005, no. 8 (256), pp. 3–13. Available at: <https://ecsocman.hse.ru/data/977/923/1219/001.BAKSHTANOVSKY.pdf>; <https://elibrary.ru/item.asp?id=17324003>. (In Russ.)
4. Bakshtanovsky V.I. The idea of designing a professional and ethical code: a worldview level. *Ethical Thought*, 2018, vol. 18, no. 1, pp. 146–157. DOI: <http://doi.org/10.21146/2074-4870-2018-18-1-146-157>. (In Russ.)
5. Bakshtanovsky V.I., Samogonov Yu.V. *Ethics of the profession: mission, code, deed: monograph*. Tyumen: NII prikladnoi etiki TyumGNGU, 2005, 378 p. Available at: https://www.tyuiu.ru/media/files/2011/02_28/monografija-etika-professii.pdf. (In Russ.)
6. Gelikh O.Ya., Solomin V.P., Tulchinsky G.L. (Eds.) *Personnel management and human capital in modern Russia: multi-authored monograph*. Saint Petersburg: OOO «Knizhnyi Dom», 2011, 416 p. Available at: https://www.hse.ru/data/2012/03/12/1267125922/Monografii_UP_i_ChK_sovr_Rossii.pdf. (In Russ.)
7. Bondar D.A. Corporate code of ethics: basic requirements and mistakes (problems) of formation. In: *Perov V.Yu. (Ed.) Discourses of Ethics. Almanac: Issue I*. Saint Petersburg: Izdatel'stvo Russkoi khristianskoi gumanitarnoi akademii, 2012, pp. 187–195. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22279098>; http://intelros.ru/pdf/Diskusi_etiki/2012_1/bondar.pdf. (In Russ.)
8. Code of ethics & professional conduct. AHRI. Available at: https://www.ahri.com.au/media/1162/by-law-1-code-of-ethics-and-professional-conduct_updated-october-2016.pdf (accessed 05.01.2022).
9. Code of Professional Conduct. CIPD. Available at: https://www.cipd.co.uk/Images/code-of-professional-conduct-april-2020_tcm18-14510.pdf (accessed 12.12.2021).
10. Code of Ethics & Rules of Professional Conduct. CPHR. Available at: <https://cphr.ca/wp-content/uploads/2017/01/2016-Code-of-Ethics-CPHR-2.pdf> (accessed 28.12.2021).
11. Code of Ethics. SHRM. Available at: <https://www.shrm.org/about-shrm/pages/code-of-ethics.aspx> (accessed 06.01.2022).
12. Legge K. Is HRM ethical? Can HRM be ethical? In: *Parker M. (Ed.) Ethics & organizations*, 1998, pp. 151–172. DOI: <http://dx.doi.org/10.4135/9781446280171.n7>.
13. Sayer A. (2011). *Why Things Matter to People: Social Science, Values and Ethical Life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2011, 284 p. DOI: <http://doi.org/10.1017/CBO9780511734779>.